

蒙牛员工雇佣及多元化政策

蒙牛始终将人才建设放在发展第一位，秉持“以人为本”的发展理念，尊重和维护员工合法权益，为全体员工（“劳动者”）营造多元、平等且包容的职场环境，提供有竞争力的薪酬、差异化的绩效、多元化的激励、弹性化的福利、幸福的体验，努力提升员工的幸福感与归属感，吸引世界级乳业人才，实现员工与集团的共同发展。

范围

《蒙牛员工雇佣及多元化政策》（以下称“本《政策》”）适用于蒙牛及其下属子公司的所有员工（包括高级管理层）。我们鼓励并期望供应商、承包商等利益相关方参照此政策执行。

内容

蒙牛承诺遵守《联合国世界人权宣言》《经济、社会及文化权利国际公约》《联合国工商企业与人权指导原则》等国际人权公约内容，并积极履行国际劳工组织（ILO）制定的《工作中的基本原则和权利宣言》。

如本《政策》与任何其他适用的法例及规例有冲突或抵触之处，应以适用的法例及规例为准。

蒙牛针对所有员工的基础原则如下：

1 人权保护

- 禁止童工：严格遵守国际劳工标准，禁止雇佣低于 16 岁或低于国家和地区的最低就业年龄（以最高者为准）的任何人，通过实施严格的身份核查机制，从源头上杜绝童工现象。
- 禁止强制劳动：严格禁止任何形式的强迫或胁迫劳动，以及任何身体或心理上的强迫与剥削。确保员工自愿签订劳动合同，享有自由离职权。
- 抵制人口贩卖：严格禁止任何形式的人口贩卖，建立预警机制，确保公司运营不直接或间接涉及人口贩卖活动。
- 平等与包容：积极营造多元包容的文化氛围，为每个人提供平等机会，确保在招聘、晋升、薪酬等各个环节不受任何性别、种族、年龄、性取向、肤色、宗教信仰、身体残障情况、婚姻状况或其他特征因素影响。
- 同工同酬：确保相同岗位相同职级的薪酬不受性别、年龄等因素影响，按照 3P1M 定薪模型（1P 岗位付薪、2P 能力付薪、3P 绩效付薪、1M 市场水平）为员工提供与工作能力相符的岗位薪酬。
- 结社自由与集体谈判：尊重员工结社自由权，支持并鼓励员工在遵守相关法律法规的前提下自主决定是否加入、组建或拒绝参与工会或结社组织。公司支持并积极促进与工会及结社组织关于集体劳动合同、员工福利等事项的合作对话，并保障全体员工参与集体谈判的权利。

- 人权风险评估:通过制定了完善的人权风险评估框架,旨在通过系统地识别、分析、评价、控制和监督公司在运营中可能面临的人权风险,以及采取相应的预防和应对措施。严格遵守公司运营地法律法规,识别并确定公司在运营过程中可能涉及到的人权问题,并根据风险分析情况进行重要性排序,以减少人权风险的发生或影响。设立并运行有效的风险监督机制,例如定期报告、不定期抽检、尽职调查等方式,以检查和评估公司在人权风险防范和处理方面的表现,以保障问题一旦出现就能被迅速察觉并妥善处理。

2 反歧视与反骚扰

- 反歧视与反骚扰零容忍承诺:对工作场所以及其他与工作相关的环境中所出现的骚扰(包括性骚扰及非性骚扰)、欺凌、歧视等行为持零容忍态度,明确禁止任何形式的身体、性、心理或言语上的骚扰和侮辱行为。
- 反歧视与反骚扰常态化培训:定期面向所有员工开展工作场所反歧视和反骚扰相关的宣传与培训。
- 反歧视与反骚扰举报与纠正流程:一旦发现工作场所歧视或骚扰等禁止行为时,第一时间上报并采取处罚和纠正措施。
- 举报人保护:承诺保障举报人的隐私信息安全,以避免受到不公待遇及报复。

3 维生工资

- 维生工资承诺:公司承诺向运营所在地的所有员工支付维

生工资，保障薪酬符合所有运营所在地适用的工资法律，承诺支付的工资水平不低于当地最低工资标准，向员工支付的薪酬符合所有运营所在地适用的法律法规。

4 员工权益与福祉

- 合理工时：严格遵守劳动法规要求，合理安排员工工作时间。尊重员工意愿安排加班，并按劳动法要求支付相应标准的加班费或加班补休待遇。
- 弹性工作时间：结合工时类型与岗位特性，在保障每日法定工作时长、确保工作任务有效完成的前提下，各职能部门、事业部可结合本地实际，对核心工作时段及每日工作起止时间进行合理调整。
- 员工福利：严格遵守运营所在地的法律规定，为员工提供健康、安全、舒适的工作环境，防止工伤事故和职业病的发生，依法缴纳各项社会保险、住房公积金，并按时发放各项公司专属福利待遇。
- 健康与压力管理：关注员工的身体和心理健康，设立健身房供员工强身健体，定期开设心理讲座，引导广大职工以积极向上、健康乐观的身心状态投入工作。

5 员工培训与发展

- 高度重视人才，诚意招纳贤才，为所有员工提供具有竞争力的薪酬福利，并构建起长期激励机制。秉持“公平公正，以德为先”的原则，贯彻“让牛人绽放”BLOOM 人才理念，高度重视员工个人发展与晋升，为各类员工提供清晰的职

业发展通道，保障晋升流程的科学严谨性。建立完善的绩效评估体系，按周期对所有员工进行考核评估与反馈复盘，实现组织绩效与个人绩效的联动协同。重视员工的绩效评估反馈，及时与员工开展绩效沟通，为员工提供个性化的能力提升路径。推行团队绩效评估，将员工作为团队整体的一部分进行综合考量，科学设定团队目标与个人目标，并合理赋予不同权重，以促进个人成长与团队效能的协同提升。

- 实施全方位、全职业生涯周期的人才培养策略，通过完善成长通道、健全培训体系、战导训结合等方式，为员工搭建多元化发展平台，打造全方位人才培养体系。通过线上+线下、内部+外部等多种培训渠道，推动人才培养的数字化转型，充分满足不同类别、不同层级员工的学习需求。
- 设立旨在提升和改进员工技能的员工发展项目，学习资源面向全体员工开放。

6 多元化

- 坚持多元化与非歧视用工，并严格遵守所在地法律法规要求。在选用和招聘人才过程中，贯彻公平、公开、公正的原则，反对并采取措施避免任何形式的职场歧视。
- 根据岗位需求科学合理制订招聘条件、提供平等的就业机会，不得设置种族、民族、性别、宗教信仰、身高、相貌等歧视性条件，不得设置与岗位职责无关的资格条件。
- 倡导多元化和平等机会，关注不同性别和年龄结构的人才引进，努力打造多元化及包容的员工队伍，致力在各级别

员工招聘过程中避免出现性别单一化的情况。公司将继续重视培养女性人才，为女性员工提供更多发展机会。

蒙牛鼓励并支持所有供应商、承包商、分销商及其他合作伙伴参照蒙牛《员工雇佣及多元化政策》开展相关工作，为自己的雇员支付足以维持生活的工资，并致力于避免或减少加班或超时工作、设定最长工作时间、保障男女同工同酬、支付年假工资，以及在大规模终止合同之前设定最短咨询期或通知期。同时，蒙牛明确要求所有供应商、承包商、分销商和其他合作伙伴承诺禁止人口贩运、强迫劳动和童工，维护结社自由与集体谈判权，保证其员工不会因肤色、种族、性别、宗教、政治派别等因素而受到任何歧视或威胁。

政策更新

蒙牛将不断增强员工雇佣管理工作的透明度，积极参与外部利益相关方的沟通，定期公开披露工作进展，并及时对本《政策》进行审阅和更新。

政策监督及汇报

本《政策》所载各项内容由蒙牛可持续发展委员会监督，主要工作及目标达成进展均向可持续发展委员会进行汇报。

本《政策》可依据国家法律法规、地方政策加以补充或调整，适用更严格的标准。